

Piano Integrato

della

Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati

2016-2018

(in conformità delle “Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle università statali italiane” del ANVUR)



PREMESSA: L'ADOZIONE DEL PIANO INTEGRATO

A seguito dell'emanazione da parte dell'ANVUR delle "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane" la SISSA ha deciso di innovare il proprio processo di pianificazione strategica ed operativa. Tale decisione è stata supportata e rafforzata da due ulteriori fattori:

- 1) La nomina del nuovo Direttore della Scuola, con decorrenza 1/11/15, e quindi la necessità di elaborare un nuovo piano strategico in coerenza con il suo programma elettorale, la durata del suo mandato, la programmazione degli obiettivi a livello Ministeriale e il contesto di riferimento, con le sue "opportunità" e le sue "minacce";
- 2) La puntuale analisi e gli importanti suggerimenti, sia di metodo che di contenuto, forniti dal nucleo di valutazione nella relazione triennale (inserire data relazione).

Contestualmente a questa innovazione del processo, la SISSA ha avviato un percorso di innovazione della struttura organizzativa (creazione di un'area di staff al Segretario generale) deputata al presidio dell'intero ciclo della programmazione, partendo dal supporto all'elaborazione della strategia fino alla definizione puntuale e annuale degli obiettivi delle strutture organizzative e ai relativi processi di monitoraggio, valutazione e controllo (nell'accezione anglosassone del termine); tale struttura organizzativa diventa lo strumento fondamentale per perseguire in una logica di miglioramento continuo e non di adempimento burocratico il presidio di una funzione fondamentale per il governo della Scuola e per la sua gestione efficace ed efficiente.

Primo passo di questo percorso è l'adozione, secondo quanto dettagliato nel proseguo del documento, del Piano Integrato 2016-18.

IL PIANO INTEGRATO 2016-18: PROCESSO DI ADOZIONE E STRUTTURA

Per quanto riguarda l'anno 2016 il processo che porterà all'adozione del Piano Integrato 2016-18 si caratterizza per un'evoluzione necessariamente legata, per coerenza metodologica e di contenuti, ai tempi di elaborazione del Piano Strategico 2016-20 di cui si è detto in premessa.

Si procederà quindi in 2 fasi:

- 1) Primo step: adozione entro il 31/1/16 di un Piano Integrato caratterizzato da innovazione della struttura, in piena aderenza alle indicazioni ANVUR, e da una definizione degli obiettivi dell'amministrazione caratterizzati da continuità strategica (per aderenza di questa alla traiettorie anticipate dal nuovo direttore e dagli organi, o per aderenza agli obiettivi strategici di sistema – es. indicatori AVA, ecc.) e da continuità operativa (attivazione di progetti – es. informatizzazione acquisti –, presidio di processi non dipendenti dalla definizione strategica, obiettivi legati alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza);
- 2) Secondo step: revisione del Piano Integrato contestualmente all'adozione del Piano Strategico, integrando/rivedendo, anche su base pluriennale, gli obiettivi di performance della struttura amministrativa alla luce di quest'ultimo. Si stima, fatte salve le prerogative degli organi e il necessario processo di condivisione all'interno della comunità SISSA e con i principali stakeholders esterni, l'adozione del Piano Strategico 16-20 entro il 31/5/16.

La Struttura del Piano e il suo collegamento/integrazione con il sistema della pianificazione strategica e con la programmazione economico finanziaria

Il Piano Integrato, e la performance dell'amministrazione in particolare, deve trovare correlazione con quanto definito, in termini di obiettivi, dal Piano Strategico e dalla programmazione economico finanziaria (Bilancio di previsione autorizzatorio annuale e Bilancio di previsione Triennale); in particolare il primo definisce quello che la SISSA si propone di realizzare/ottenere/raggiungere nel periodo di riferimento, mentre i secondi definiscono le risorse che la Scuola ha a disposizione per raggiungerli.

Affinchè però gli obiettivi si traducano in risultati, in un sistema caratterizzato da un lato da una mission diversificata (ricerca, didattica e cd. "terza missione") e dall'altro dalla co-produzione degli output/outcome cui contribuisce la parte scientifica e la parte tecnico-amministrativa, è necessario che il processo di identificazione degli obiettivi operativi sia fortemente correlato alle modalità con cui la Scuola trasforma i suoi input in output/outcome, creando valore aggiunto, ovvero alla sua funzione di produzione.

Il Piano Integrato diventa, in questo senso, la fase chiave della realizzazione della mission, in quanto in grado di legare la fase strategica (il COSA), dandole traduzione operativa (il COSA – dettaglio operativo), le risorse disponibili definite nei bilanci (il CON CHE COSA), con l'organizzazione ed in particolare i processi ("core" e di supporto – il COME).

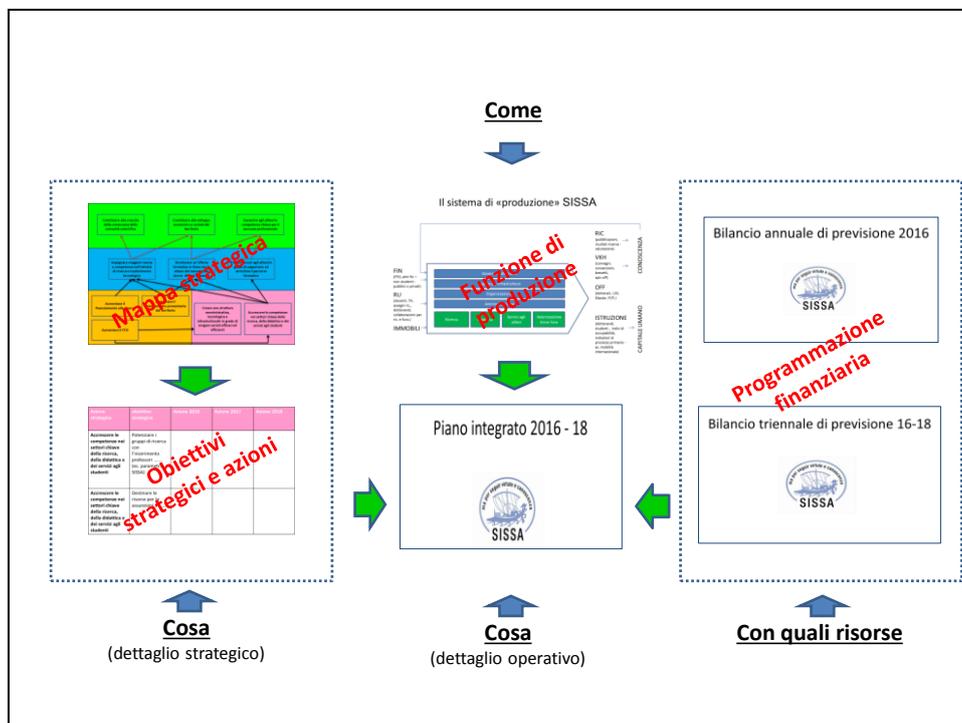


Fig. 1

La struttura del Piano Integrato riprende nella forma l'indice previsto dall'ANVUR, e quindi, dopo una sintesi dell'orientamento strategico, nel senso espresso in premessa nelle more della nuova definizione del Piano 16-20, verrà definita la performance attesa per le strutture amministrative e tecniche, quindi seguiranno le due sezioni dedicate alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, ed infine la parte dedicata ai sistemi di valutazione ed incentivazione individuale.

INQUADRAMENTO STRATEGICO DELL'ATENEO

Mission, organizzazione e numeri

La SISSA, Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati, è istituto di ricerca e istruzione superiore ad ordinamento speciale dotato di autonomia didattica, scientifica, amministrativa e disciplinare, con sede a Trieste, nel campus di via Bonomea 265.

La Scuola, che rappresenta una realtà di eccellenza nel panorama universitario italiano, ha lo scopo di promuovere lo sviluppo della scienza e la preparazione dei giovani alla ricerca avanzata, pura e applicata, e all'insegnamento universitario superiore. Il suo mandato istituzionale, previsto dalla Legge istitutiva (1978) e dallo statuto è infatti la ricerca scientifica e l'alta formazione alla ricerca attraverso corsi finalizzati al conseguimento del titolo Philosophiae Doctor (PhD), equiparato al titolo di Dottorato di Ricerca di cui al decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382. La Scuola è stata la prima istituzione in Italia a promuovere corsi post-laurea per il conseguimento del titolo di PhD quando ancora nel nostro Paese non esisteva un programma formativo di Dottorato di Ricerca.

Per perseguire i propri fini, la Scuola promuove attività di ricerca e formazione in nuove discipline, nonché attività volte ad integrare discipline diverse anche per mettere a disposizione nel mondo produttivo le proprie competenze; istituisce specifici curricula formativi e attiva collaborazioni con altri enti, anche attraverso convenzioni e mediante la costituzione di consorzi, fondazioni, associazioni, società o altre strutture associative di diritto privato; si avvale della collaborazione di enti pubblici e privati, italiani e stranieri, mediante contratti, accordi e convenzioni. Tutte le componenti della Scuola contribuiscono al raggiungimento dei fini nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità.

La SISSA promuove e attua le proprie attività di ricerca in diverse aree della fisica, della matematica e delle neuroscienze, sia in ambito teorico che sperimentale, con riguardo sia alla ricerca di base che a quella applicata. I progetti di ricerca sono coordinati da scienziati di fama internazionale: alcuni docenti della Scuola hanno ricevuto lauree "honoris causa" in prestigiose università straniere, sono risultati vincitori di importanti premi scientifici o sono membri di autorevoli accademie scientifiche. Gli scienziati della SISSA si aggiudicano ogni anno importanti finanziamenti (grant) internazionali o italiani.

L'ottimo livello della ricerca è attestato dalla quantità e qualità dei prodotti scientifici, con pubblicazioni su riviste internazionali con altissimo "impact factor", l'elevato numero di citazioni, gli inviti a tenere seminari nelle più prestigiose conferenze internazionali e la quantità dei finanziamenti complementari da fonti pubbliche e private.

La SISSA garantisce agli studenti di PhD una formazione rigorosa e accurata, in un ambiente internazionale favorevole allo studio, alla sperimentazione e alla ricerca. Tutte le attività didattiche si svolgono in inglese. Dopo una breve fase iniziale di full immersion nella didattica, gli studenti sono coinvolti nelle attività di

ricerca e incoraggiati ad acquisire rapidamente capacità di lavoro autonomo. La crescita scientifica degli studenti è favorita dalla loro partecipazione a importanti eventi scientifici, quali seminari e workshop, e dal confronto quotidiano con ricercatori di alto livello provenienti da tutto il mondo. Grazie infatti alle collaborazioni con le numerose e qualificate realtà scientifiche presenti in Friuli Venezia Giulia e con prestigiose università in tutto il mondo, chi arriva alla SISSA si inserisce nel cuore pulsante di una comunità scientifica internazionale.

Tutto questo offre agli studenti la possibilità di scegliere tra un ampio ventaglio di opportunità lavorative: gli ex-allievi hanno ottenuto infatti nella grande maggioranza dei casi posizioni di altissimo rilievo sia nel mondo accademico che in quello finanziario e imprenditoriale.

La SISSA è impegnata anche in altre attività che le hanno conferito grande rinomanza. Il Laboratorio Interdisciplinare di Scienze Naturali ed Umanistiche, che ha ottenuto negli anni ampi finanziamenti europei e privati per molteplici iniziative nel campo della comunicazione scientifica e per l'organizzazione di eventi di divulgazione, gestisce il Master in Comunicazione Scientifica che è una struttura di riferimento a livello internazionale, oltre all'innovativo Master in Complex Actions. Medialab, uno spin off della SISSA, si attesta come uno degli editori di maggior successo di riviste internazionali di Fisica, con "impact factor" maggiori delle principali riviste europee e americane nell'ambito della Fisica delle Particelle, Astrofisica, Fisica, Statistica, e Strumentazione.

La struttura operativa su cui si basa la ricerca scientifica della SISSA è analoga a quella di molti Istituti dei paesi anglosassoni. Essa è basata su un numero basso di docenti/scienziati strutturati, ciascuno dei quali è un Principal Investigator (PI), ovvero svolge in autonomia la propria attività di ricerca, ben distinta dagli altri PI, con collaboratori ai quali sono di norma assegnate posizioni temporanee e studenti di PhD.

L'attività di ricerca dei singoli è coordinata all'interno delle tre Aree scientifiche (Fisica, Matematica e Neuroscienze), che hanno sostituito e raggruppato i diversi settori scientifici di minori dimensioni in cui era articolata la Scuola in precedenza. L'attività di ciascuna Area può essere organizzata in Gruppi di Ricerca, che svolgono attività scientifica e formativa contribuendo, di norma, alla gestione di un Corso di Ph.D. Le Aree, cui è attribuita autonomia didattica e scientifica, nonché autonomia amministrativa per la gestione dei fondi per la didattica e la ricerca assegnati dal Consiglio di Amministrazione, sono responsabili anche per l'organizzazione dei corsi di PhD, ciascuno dei quali è provvisto di un collegio dei docenti e di un coordinatore. Sono attivi anche corsi di PhD organizzati da più di un gruppo di ricerca. La nostra attività è caratterizzata da un numero limitato di allievi selezionati e da un peso prevalente dell'attività di ricerca rispetto all'attività d'insegnamento.

L'apertura (chiusura) di un gruppo di ricerca o di un corso di PhD, la politica del reclutamento di personale docente e tecnico amministrativo, le relazioni con altri enti di ricerca o università italiane o straniere, l'organizzazione interna e le direttive strategiche sono decise e attuate dagli organi della Scuola, ovvero il Direttore, il Senato Accademico, il Consiglio di Amministrazione e il Consiglio della Scuola. Questi organi sono affiancati da Commissioni o Comitati, previsti dalla legge, o istituiti dalla SISSA per rendere più efficace l'opera degli organi istituzionali.

Dal punto di vista organizzativo, oltre a quanto si evince dall'organigramma (13 uffici, di cui 2 che rispondono direttamente al segretario generale ed altri 11 organizzati in tre aree che fanno capo parimenti

al segretario generale; due strutture - Sistemi Informatici e Servizio Prevenzione e Protezione – che rispondono alla Direzione) occorre sottolineare la particolare organizzazione dell’ambito della ricerca, dove le tre Aree godono di una relativa autonomia di gestione, inferiore a quella di un dipartimento universitario in quanto non dotate di autonomia di bilancio ma di sola autonomia di spesa (centri di responsabilità), e sono supportati operativamente da personale TA che afferisce all’amministrazione (personale amministrativo) o all’area stessa (personale di laboratorio).

Analisi del contesto

La SISSA si muove in un contesto multilivello in cui gli strati principali possono essere identificati, a livello internazionale, in:

- contesto internazionale della ricerca: in questo ambito la scuola collabora (talora) e compete (spesso) con le maggiori strutture scientifiche nazionali ed internazionali per il reperimento di grants e per l’attrazione di ricercatori junior e senior di alto livello;
- contesto internazionale della formazione di terzo livello: in questo ambito la scuola compete con le istituzioni scientifiche di formazione per l’attrazione di studenti di qualità;
- contesto della PA e dell’università nel sistema universitario italiano: in questo livello la scuola ha un eccellente posizionamento nel segmento delle scuole, risente però in questo momento di una normativa particolarmente vincolante che, probabilmente opportuna per sanare situazioni anomale e fuori controllo, si riversa negativamente su una struttura gestita negli anni con grande oculatezza e prudenza.

“Lo scenario internazionale presenta discontinuità importanti rispetto al passato, in particolare per quanto concerne il contesto scientifico-tecnologico, caratterizzato da una crescita non lineare del processo innovativo e da un’integrazione tra discipline scientifiche fino a pochi anni fa separate”¹.

A livello di contesto territoriale/locale la SISSA si muove in una regione ed in particolare in una zona ad alta concentrazione e ricca di enti di ricerca (oltre alla SISSA altre due università, oltre venti enti di ricerca, 2 parchi scientifici), con i quali intercorrono buoni e regolari rapporti di collaborazione scientifica che sono stati consolidati attraverso l’accordo federativo sottoscritto nel corso del 2013 con le Università di Udine e Trieste.

Gli stakeholders della SISSA sono:

- I. una comunità tecnico scientifica di dimensioni limitate (circa 500 persone) ma le cui quattro componenti principali (docenti e ricercatori; personale di ricerca temporaneo; studenti di dottorato; personale tecnico amministrativo) risultano fortemente integrate²;
- II. gli enti pubblici e privati che finanziano la ricerca e l’alta formazione della SISSA;
- III. la comunità scientifica internazionale in diretto contatto con la SISSA;
- IV. la comunità scientifica locale;
- V. la comunità locale territoriale (istituzioni; rappresentanti politici; cittadini);
- VI. l’insieme dei potenziali scienziati/ricercatori/studenti;
- VII. il sistema dei fornitori e di quanti intrattengono rapporti commerciali con la scuola.

Anche in relazione ai vincoli, problematiche ed opportunità che emergono dal contesto multilivello accennato sopra gli stakeholders principali della scuola si attendono rispettivamente³:

¹ PNR 2011-2013.

² In riferimento a I. uno degli obiettivi primari della Scuola è di attrarre potenziali scienziati, ricercatori, studenti di altissima qualità da tutto il mondo.

³ La presente definizione delle aspettative degli stakeholders, basata su quanto emerge nelle numerose occasioni di confronto, potrà essere ulteriormente precisata attraverso una indagine strutturata.

- I. che venga rafforzato il posizionamento, la visibilità e l'attrattività della scuola nel sistema della ricerca e della formazione superiore; che la scuola riesca a migliorare la propria capacità di trovare soluzioni flessibili a fronte delle numerose rigidità normative spesso percepite come inutili o dannosi vincoli burocratici;
- II. che la Scuola continui ad offrire una partecipazione di alto livello scientifico, se possibile migliorandolo, alle iniziative finanziate;
- III. che la Scuola intensifichi il suo ruolo di partner scientifico per collaborazioni di eccellenza, riuscendo contestualmente a rendere più fluide e meno onerose le transazioni amministrative (vincoli normativi);
- IV. che la Scuola continui ad offrire una partecipazione di alto livello scientifico;
- V. che la scuola consolidi sia la sua visibilità nel sistema scientifico del territorio comunale e regionale (rafforzando la visibilità di tutto il sistema territoriale a livello nazionale ed internazionale), sia il suo apporto e la sua integrazione nel tessuto economico e culturale locale⁴;
- VI. che la scuola continui ad offrire e migliori la propria offerta di condizioni di lavoro e salariali attrattive;

Analisi del contesto interno

Si propone qui una sintetica analisi dei punti di forza e debolezza della Scuola rispetto alle variabili Organizzazione, Risorse Strumentali ed Economiche; Risorse Umane; Risorse Finanziarie. Tale analisi si basa anche su valutazioni espresse da vari interlocutori ed organi ufficiali della scuola (ISAC, NV).

Si ritiene opportuno sottolineare che la variabile "dimensione" della Scuola rende da un lato più semplice ed immediata un'analisi di questo tipo, dall'altro costituisce essa stessa un punto di forza ed uno di debolezza che influisce in modo determinante e poco flessibile sulle altre variabili.

Risorse umane

• Punti di forza

La struttura del personale docente e ricercatore è ottimizzata sulle best practice internazionali e coerentemente applicata, imperniata sulla figura del Principal Investigator con una struttura di personale ricercatore a tempo determinato spesso finanziato su fondi esterni. I vari settori presentano competenze scientifiche di eccellenza a livello internazionale (come attestato da produzione scientifica e da valutazioni esterne) con un mix di ricercatori senior e giovani. Inoltre al fine di mantenere l'apporto di scienziati senior sono stati definiti strumenti formali che consentono in modo estremamente selettivo di avvalersi ancora del loro apporto.

Il personale tecnico e amministrativo fornisce un contributo caratterizzato da qualità dell'impegno, dedizione e professionalità, come attestato anche dal livello quantitativo di presenza (ore lavorate – assenze).

• Punti di debolezza

La SISSA negli anni passati ha scelto una politica di spesa estremamente prudente sul personale (sia docente che tecnico-amministrativo). Questa policy, coniugata oggi con i vincoli al reclutamento, imposti in modo indifferenziato praticamente a tutta la PA, in questo momento attesta la Scuola in una situazione non facilmente modificabile in cui esiste, pur in assenza di problemi di bilancio, un forte ostacolo al mantenimento di un livello di servizi adeguato e soprattutto una difficoltà di mantenere e sviluppare delle attività istituzionali "core". Addirittura nel medio lungo periodo si possono ipotizzare problemi rilevanti. I vincoli di Finanza Pubblica costituiscono inoltre un ostacolo alla realizzazione di politiche salariali

⁴ Dal sito della Regione Friuli Venezia Giulia: "La Regione sostiene lo sviluppo della conoscenza e l'innovazione per accrescere la competitività del sistema territoriale regionale: attività di ricerca e attività innovative delle imprese, collaborazione tra sistema della ricerca e sistema industriale, valorizzazione delle risorse umane con l'alta formazione. Si tratta di produrre, assimilare e sfruttare le nuove opportunità della ricerca e della conoscenza come nuovi strumenti di competitività nel campo scientifico e tecnologico, economico e sociale".

competitive necessarie per acquisire ricercatori di eccellenza. Inoltre queste difficoltà hanno limitato in misura sensibile l'internazionalizzazione del personale docente della Scuola.

La situazione è peggiorata dal 2011 a causa del numero di cessazioni non reintegrate sia di personale di ricerca strutturato sia di personale tecnico amm.vo a tempo indeterminato.

I piani del personale 13-15 e 14-16 hanno invertito però questa tendenza, portando a compimento, nel corso del triennio 13-15, un percorso di sviluppo di carriera interno e di nuovi inserimenti di principal investigator di elevato standing scientifico e di personale amministrativo; questa tendenza verrà confermata anche negli anni 2016-17, con il completamento del piano 2015-17, già approvato dagli organi.

Salute finanziaria

- Punti di forza

In un momento di particolare difficoltà dell'intero sistema universitario la Scuola presenta un bilancio solido grazie soprattutto ad un'oculata gestione delle risorse e ad una governance molto attenta, da un lato, a mantenere un "filo diretto" molto forte con gli Enti locali presenti sul territorio regionale e, dall'altro, capace di "governare l'incertezza" scommettendo su alcuni trend ineludibili (risorse pubbliche scarse, internazionalizzazione, competizione crescente, adozione di nuovi criteri contabili) al fine di anticiparli con una programmazione di obiettivi, strategie ed attività. Una criticità potenziale (è in fase di negoziazione con il MIUR

Anche per quel che concerne i limiti imposti per legge sull'indebitamento delle Università, la SISSA si trova in una situazione assolutamente positiva avendo contratto mutui per la realizzazione della nuova Sede di Via Bonomea, interamente coperti da contributi regionali e non a carico del proprio bilancio, liberando importanti risorse per la didattica e per la ricerca.

Tale situazione, che si fonda anche sull'eccezionale capacità di fund rising nel periodo 10-15 (soprattutto grant ERC) richiede in ogni caso una attenta politica di riduzione strutturale dei costi di funzionamento e il perseguimento di una politica di fund rising altrettanto attiva anche nel periodo 16-20 (a tal fine si veda relazione al bilancio di previsione 2016 - http://www.adm.sissa.it/media/bilanci/bilancio_unico_di_previsione_2016.pdf).

- Punti di debolezza

L'incertezza e il ritardo nella comunicazione delle risorse da parte del Ministero limita l'efficacia della programmazione. Inoltre, come evidenziato nella relazione al bilancio A questo si aggiunge la presenza di crescenti vincoli sia sul fronte dei finanziamenti ministeriali che su quello delle limitazioni imposte per legge sulla spesa e sulla possibilità di sviluppo degli organici, oltre alla riduzione dei finanziamenti stessi.

Risorse strumentali ed economiche

- Punti di forza: unica sede per tutte le attività istituzionali in un edificio posto in contesto ambientale di pregio, di recentissima ristrutturazione con adeguamento progettuale alle esigenze della comunità scientifica e conseguentemente dotato di un potenziale di alta attrattività; Laboratori e relative attrezzature di alto livello (per gli investimenti fatti) e integrati con gli studi dei ricercatori.
- Punti di debolezza: limiti a sviluppare nuove facilities per le linee di ricerca (es: laboratori avanzati) per saturazione degli spazi; numerosità crescente della comunità (anche legato ai numerosi Grant, che sostengono lo sviluppo dei gruppi di ricerca) rispetto agli spazi.

Organizzazione

- Punti di forza: organizzazione coesa, snella e con obiettivi chiaramente identificati e condivisi; capacità di accogliere le novità della ricerca scientifica e flessibilità nel ri-orientare le risorse verso nuove direzioni; per la giovane età, organizzazione non soggetta alle stratificazioni, incrostazioni e ipertrofie

delle strutture organizzative. Cultura organizzativa giovane e composita per gli apporti di una comunità ampiamente internazionale.

- Punti di debolezza: la frammentazione dell'articolazione organizzativa delle discipline e della didattica rispetto ai numeri dei soggetti (in via di superamento), come anche segnalato dal rapporto ISAC 2014. Carenza nella dotazione di strumenti di pianificazione e controllo in particolare per il settore amministrativo⁵, anche questa in via di superamento (a tal fine si veda quanto detto sopra relativamente a introduzione contabilità analitica e progetto good practice).

Aree ed obiettivi strategici

Le aree strategiche per la SISSA sono la ricerca e l'alta formazione. A queste due aree si affiancano la promozione e la diffusione della cultura e in particolare della cultura scientifica. Per la ricerca la SISSA è stata valutata dal CIVR prima nelle discipline della Fisica e della Matematica, e seconda per la Biologia tra le Università medio-piccole.

Sebbene sia particolarmente arduo acquisire nuove posizioni rispetto ai concorrenti italiani e stranieri, a causa dei vincoli normativi e finanziari, è necessario stabilire chiaramente alcuni obiettivi strategici per migliorare le nostre performance:

1. Interdisciplinarietà;
2. Internazionalizzazione;
3. Eccellenza nella ricerca;
4. Qualità della formazione;
5. Presenza sul territorio e attività internazionali;
6. Diffusione scientifica e iniziative per il pubblico.

Per perseguire gli obiettivi strategici sopra elencati, per il triennio 2015-2017 sono qui accennate alcune iniziative:

1. Interdisciplinarietà:
 - Ottimizzazione della organizzazione nelle nuove tre aree scientifiche, anche in termini di strutture laboratoriali.
 - Rafforzamento/istituzione di corsi di PhD e avvio di insegnamenti interdisciplinari;
 - Reclutamento di docenti con formazione/ruolo multidisciplinare;
 - Convenzione con enti esterni per attività interdisciplinari.

⁵ Si ritiene utile riportare qui anche la sintesi del check-up organizzativo derivanti dalla partecipazione al progetto di autovalutazione del MIP nell'ambito del "Progetto Brunetta" che ha consentito un utile benchmarking con altri 24 atenei con particolare riguardo al posizionamento relativo alla disponibilità complessiva di strumenti organizzativi utili per l'attivazione di sistemi di pianificazione e valutazione. Il confronto evidenzia come la struttura amministrativa abbia una dotazione di strumenti specifici piuttosto bassa, posizionandosi sotto media in 5 dimensioni prese in considerazione su 6 (quadro organizzativo, sistemi di supporto, formazione, valutazione posizioni, performance dirigenti, performance personale), con questa sola ultima dimensione sopra media. A questa analisi si è cominciato a porre rimedio nel corso del 2011 dotando la Scuola di un sistema di valutazione delle posizioni e rivedendo il sistema di valutazione del personale che è stato recepito nel contratto integrativo 2011-2013.

2. Internazionalizzazione:

- Reclutamento docenti su base internazionale, con incentivi adeguati (e.g. start up) che rendano il posto appetibile sul mercato internazionale della ricerca;
- Reclutamento degli studenti di PhD su base internazionale, con incentivi adeguati (e.g. contributo spese alloggio) che rendano il posto appetibile sul mercato internazionale dei corsi di PhD;
- Convenzioni internazionali per scambio di docenti/ricercatori;
- Convenzioni internazionali per l'accesso ai corsi di PhD di allievi provenienti da altri paesi.

3. Eccellenza nella ricerca:

- Per attirare postdoc di alto livello, offrire grant della Scuola che includano salario e fondi per la ricerca, in analogia ai FIRB nazionali: dopo la positiva esperienza dei primi due anni ci si propone di consolidare la procedura affinandone le regole e le modalità;
- Per attirare docenti di alto livello, offrire startup, posizioni di postdoc, e quant'altro renda appetibile e competitiva a livello internazionale la posizione offerta;
- Conferma del reclutamento esclusivamente attraverso una procedura che preveda una relazione di un hiring committee che si avvalga di valutatori esterni/internazionali delle candidature proposte;
- Sistema di valutazione basato su indicatori oggettivi, quali la produttività scientifica (misurata anche con indicatori quali l'impact factor delle riviste, l'h-factor dei ricercatori o similari, riconosciuti a livello internazionale e calibrati alla disciplina scientifica di riferimento), gli inviti a tenere conferenze generali in importanti congressi scientifici internazionali, l'attività svolta nei comitati di redazione di riviste scientifiche internazionali, i riconoscimenti (premi, lauree honoris causa, ecc.) da parte della comunità scientifica internazionale, uniformandosi ed utilizzando i criteri forniti da ANVUR;
- Allocazione delle risorse aggiuntive correlata ai risultati della valutazione.

4. Qualità della formazione

- Verifica della avvenuto adeguamento dei regolamenti didattici dei corsi di PhD, al regolamento didattico generale recentemente adottato dalla Scuola;
- Sistema di valutazione basato su indicatori oggettivi, quali il tempo medio per conseguire il diploma, le carriere degli ex-alunni, i giudizi sui corsi degli alunni, il rapporto tra il numero di domande rispetto al numero di posti di studente di PhD disponibili, l'internazionalizzazione dei corsi;
- Conferma della esperienza dei premi istituiti nel 2011 per le migliori tesi di PhD con affinamento delle procedure di selezione e aumento della promozione dell'evento.

5. Presenza sul territorio e attività internazionali

- Rafforzamento delle attività in comune con le altre Università del FVG (Trieste e Udine) e con enti di ricerca presenti sul territorio (INFN, CNR, ICTP, ST, ICGEB, ...) e rafforzamento delle iniziative all'interno dell'accordo di programma;
- Stipula di ulteriori convenzioni di carattere scientifico e formativo con Istituzioni italiane e straniere (in particolare SNS e Sant'Anna, Università di Trento, Università di Roma 3, Università del bacino danubiano, con particolare attenzione all'Area Alpe Adria, altre università europee e extra europee);
- Iniziative scientifiche e culturali in collaborazione con Regione FVG, Provincia e Comune di Trieste (a titolo di esempio: TriesteNEXT – Salone europeo della ricerca Scientifica);
- Organizzazione di conferenze, workshop e scuole internazionali, organizzazione di scuole estive di dottorato a livello regionale, nazionale e internazionale;

6. Diffusione scientifica e iniziative per il pubblico

- Organizzazione di eventi di divulgazione scientifica sia nella sede che nel parco della SISSA, sia nelle sale cittadine;
- Adesione alla notte dei ricercatori, e a altre manifestazioni organizzate dagli enti di ricerca e dagli enti territoriali;
- Adesione a “Porte aperte” e visite di scolaresche italiane o straniere;

7. Per quanto riguarda l’ottimizzazione dei Servizi di supporto, in una logica di forte connessione, in termini di obiettivi, con gli obiettivi sopra esposti, hanno particolare rilievo i progetti di miglioramento dei servizi anche attraverso l’informatizzazione dei servizi stessi e di procedure: nel 2013-15 sono stati portati a termine l’informatizzazione del processo missioni e di quello relativo all’accoglienza e gestione degli ospiti (caratterizzato da una numerosità rilevante, date le molteplici relazioni scientifiche), oltre che quello del processo per la gestione degli assegni. E’ stata inoltre implementata la piattaforma per la gestione delle valutazioni comparative nell’ambito delle procedure di reclutamento dei docenti. Per il 2016 si procederà all’automazione dei processi relativi alle selezioni/concorsi e di quelli relativi agli acquisti. Nel biennio 16-17 sarà inoltre perseguito il potenziamento dei servizi tecnici (sia scientifici che a livello infrastrutturale) e il presidio dei processi di controllo di gestione, anche attraverso una seconda fase di sviluppo organizzativo, dopo quella che ha portato nel 2014 al potenziamento delle strutture a supporto dei processi core (didattica e ricerca) e nel 2015 alla revisione della struttura a supporto dei processi di procurement e di gestione delle facilities. Questo punto verrà dettagliato nella prossima sezione del documento.

GLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEL SEGRETARIO GENERALE E DELLA STRUTTURA GESTIONALE

In questa sezione vengono rappresentati, nell’ordine, il sistema (processo e strumenti) di definizione e assegnazione degli obiettivi del segretario Generale e della struttura gestionale.

L’attuale struttura organizzativa della SISSA è definita nella figura 2.



Figura 2

Come si evince ci sono delle strutture scientifiche, cui in soli 2 casi fanno riferimento delle strutture tecniche e amministrative, delle strutture tecniche in staff al Direttore (ITCS e Servizio Prevenzione e Protezione), e la struttura dell'amministrazione, che risponde direttamente al Segretario Generale (dettaglio in figura 3).

Il processo di definizione e assegnazione degli obiettivi (dettagliato, per quanto riguarda la definizione degli obiettivi individuali, anche nell'ultima sezione del presente documento – "Performance individuale: sistema di misura delle prestazioni e degli obiettivi), per quanto riguarda le strutture gestionali, è così definito:

- 1) Pre-individuazione degli obiettivi di traduzione operativa delle azioni strategiche, da parte del Direttore e del Segretario Generale, in coerenza con la programmazione finanziaria annuale e triennale
- 2) Presentazione e discussione degli obiettivi attuativi della strategia della struttura gestionale tra il Segretario Generale e i responsabili delle strutture, al fine della loro integrazione e/o traduzione operativa, in coerenza con la programmazione finanziaria annuale e triennale
- 3) Definizione degli obiettivi legati al funzionamento della struttura (obiettivi di processo), che vanno ad integrare gli obiettivi di derivazione strategica (es. tempi di pagamento, gestione fabbisogno, manutenzione ordinaria, ecc.), in coerenza con la programmazione finanziaria annuale e triennale
- 4) Definizione degli obiettivi legati alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, in coerenza con la programmazione finanziaria annuale e triennale
- 5) Formalizzazione, all'interno della proposta del Piano Integrato degli obiettivi da 2 a 4
- 6) Presentazione per l'approvazione al Consiglio di Amministrazione



Figura 3

Per quanto riguarda le tipologie di obiettivi della struttura gestionale (dettagliati per unità organizzativa), che definiscono la performance organizzativa, il Piano Integrato prevede:

- 1) Obiettivi strategici: rientrano in questa tipologia gli obiettivi direttamente correlati a quelli inseriti nel piano strategico 16-20, di cui costituiscono la traduzione attuativa.
- 2) Obiettivi di funzionamento: rientrano in questa tipologia gli obiettivi che pur non essendo direttamente correlati a quelli inseriti nel piano strategico, garantiscono la “base” del funzionamento dell’organizzazione, sia in termini di efficacia che di efficienza (es. gestione fiscale, liquidazione emolumenti, ecc.); sono tipicamente riconducibili ai macroprocessi di supporto, attraverso la mappa dei processi della Scuola.
- 3) Obiettivi previsti dal piano triennale di prevenzione della corruzione: rientrano in questa tipologia gli obiettivi collegati alle azioni previste dal PTPC; tali obiettivi sono declinati per struttura/per soggetto responsabile della loro realizzazione.
- 4) Obiettivi legati alla trasparenza: rientrano in questa tipologia gli obiettivi tipicamente connessi all’alimentazione, secondo le tempistiche, i formati e i contenuti predefiniti, della pagina “amministrazione trasparente”.
- 5) Obiettivi collegati al benessere organizzativo: fanno parte di questa tipologia gli obiettivi connessi alle azioni di miglioramento del benessere organizzativo, definiti a valle della rilevazione del benessere stesso.

In particolare, per quanto riguarda gli obiettivi di cui al punto 1) e al punto 2), questi possono essere sia legati ad attività progettuale, che al presidio dei processi.

In coerenza con quanto evidenziato nelle sezioni precedenti (continuità strategica fino a maggio 2016, poi formalizzazione nuova strategia 16-20), anche la definizione degli obiettivi della struttura gestionale avverrà in 2 steps:

- 1) Inserimento nella prima versione di obiettivi di progetto e processo attuativi della strategia (“continuità”) e di funzionamento, oltre a quelli legati alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.
- 2) Revisione ed inserimento di nuovi obiettivi in coerenza con la nuova elaborazione strategica; in tale momento (maggio 2016) verranno anche inseriti, aderendo alla previsione dell’ANVUR, anche obiettivi collegati alla customer satisfaction (la Scuola partecipa ormai da 3 edizioni al Progetto Good Practice) e al miglioramento del benessere organizzativo.

Il dettaglio degli obiettivi e dei relativi indicatori nella tabella 4.

Il proseguo del documento presenta il piano triennale di prevenzione della corruzione e il piano integrato della trasparenza, elaborate come parti “estraibili” del Piano Integrato, ai fini della loro consistenza in sede di invio ad ANAC e Funzione Pubblica e di pubblicazione sul sito alla pagina Amministrazione Trasparente.

Obiettivi Amministrazione 2016

Nome obiettivo	Descrizione	Indicatore	Strutture coinvolte	Risorse economiche	Obiettivo strategico di riferimento
Presidio processo VQR	Presidio caricamento dei dati e gestione procedura informatica, secondo le istruzioni del Presidio Qualità	1) Rispetto delle scadenze ANVUR (si 100%, no 0%) 2) Completezza e correttezza dei dati amministrativi forniti in procedura	1) SDA 2) SDA, UGP, UFRI	==	Eccellenza Ricerca
Presidio processo AVA	Presidio caricamento dei dati e gestione procedura informatica, secondo le istruzioni del Presidio Qualità	1) Rispetto delle scadenze ANVUR (si 100%, no 0%) 2) Completezza e correttezza dei dati amministrativi forniti in procedura	SDA	==	Qualità della Didattica
Programmazione didattica	Formalizzazione della programmazione didattica, in coerenza con quanto richiesto dal regolamento didattico e dal regolamento sui doveri didattici dei docenti	1) Allineamento regolamento didattico 2) Formalizzazione programmazione a.a. 15/16 entro maggio 3) Approvazione programmazione a.a. 16/17 entro ottobre	1) SDA 2) SDA e SEGSCI 3) SDA e SEGSCI	==	Qualità della Didattica
Revisione della procedura	Revisione della procedura relativa	Approvazione procedura, compreso il manuale	1) SEGSCI, UFRI, UGP, RU, LAB e	==	Internazionalizzazione

Nome obiettivo	Descrizione	Indicatore	Strutture coinvolte	Risorse economiche	Obiettivo strategico di riferimento
“conferenzieri”	all’attribuzione di incarichi relativi alla partecipazione a convegni, alle collaborazioni scientifiche e alle attività di valutazione	fiscale, entro 31/12/16	RAG		
Nuova procedura “visiting professor”	Definizione della procedura per l’accoglimento e la gestione dei “visiting professor”	Approvazione procedura, compreso il manuale fiscale, entro 30/09/16	SEGSCI, UFRI, UGP, RU, EMO e RAG	==	Internazionalizzazione
Revisione procedura “presentazione progetti”	Definizione della procedura e della documentazione di sintesi per gli organi relativa alla presentazione dei progetti (finalizzata a informatizzazione 2017)	1) Applicazione scheda di sintesi da organi di febbraio/16 2) Mappatura flusso e analisi funzionale entro 31/12	UFRI e SEGSCI	==	Eccellenza nella ricerca
Revisione procedura “accoglienza stranieri”	Definizione di una carta dei servizi complementare a quella definita dal Welcome Office	Definizione e approvazione carta dei servizi entro 30/10/2016	UFRI	==	Eccellenza nella ricerca, internazionalizzazione
Approvazione regolamento “open source”	Approvazione regolamento a presidio della politica “open source” in coerenza con le prassi e le norme vigenti	Definizione e approvazione regolamento entro 31/12/2016	BIBLIO		Diffusione scientifica
Completamento informatizzazione	Informatizzazione della parte “acquisizione	Rilascio prototipo entro 31/12/16	URU e ITCS	Sviluppo interno	Ottimizzazione servizi

Nome obiettivo	Descrizione	Indicatore	Strutture coinvolte	Risorse economiche	Obiettivo strategico di riferimento
procedura concorsi	domande"				
Formazione del personale	Implementazione piano comune 15-17 (anno 2016) e piano SISSA 16-18	Rispetto programmazione definita negli incontri trimestrali di programmazione con UNIUD e UNITS e approvazione piano 16-18 entro 5/16	URU	€ 40.000	Ottimizzazione servizi
Formazione per la sicurezza	Completamento formazione obbligatoria per legge	Piano della formazione concordata con RSPP	URU e SPP	€ 15.000	Ottimizzazione servizi
Regolamento Orario di Lavoro	Predisposizione Regolamento Orario di Lavoro	Approvazione entro 30/9	URU	==	Ottimizzazione servizi
Revisione regolamento PEO	Revisione regolamento PEO	Approvazione entro 30/4	ARU		Ottimizzazione servizi
Revisione attribuzione incentivo ex legge Merloni	Revisione del regolamento in funzione della necessità di adeguamento normativo	Predisposizione per organi entro 30/3	URU, EMO e UTL	==	Ottimizzazione servizi
Gestione tempi di pagamento	Presidio della tempestività dei pagamenti	Indice di tempestività dei pagamenti (0-5 = 100%; 5,1-10 80%; 10,1-15 50%; 15,1-30= 30%; >30 = 0%)	RAG	==	Ottimizzazione servizi
Gestione fabbisogno finanziario	Presidio del processo di gestione del limite di fabbisogno assegnato	Sforamento del limite (se<2%= 100%; se 2,1-5 = 80%; se 5,1-7=30%; se >7=0%)	AREF	==	Ottimizzazione servizi
Approvazione regolamento "Gestione Fondo Economale"	Predisposizione del regolamento ai fini dell'approvazione da parte degli organi	Entro il 31/3	AREF, RAG e ACQ	==	Ottimizzazione servizi
Approvazione	Predisposizione del	Entro il 30/9	AREF, RAG e ACQ	==	Ottimizzazione servizi

Nome obiettivo	Descrizione	Indicatore	Strutture coinvolte	Risorse economiche	Obiettivo strategico di riferimento
regolamento "Spese di rappresentanza"	regolamento ai fini dell'approvazione da parte degli organi				
Approvazione regolamento "Carta di credito"	Predisposizione del regolamento ai fini dell'approvazione da parte degli organi	Entro il 31/12	AREF, RAG e ACQ	==	Ottimizzazione servizi
Miglioramento efficacia processo acquisti	Revisione, standardizzazione documentale e informatizzazione del processo acquisti	Entro il 31/12	AREF, ACQ, AAGG, SEGSCI, ITCS	==	Ottimizzazione servizi
Informatizzazione "report di progetto"	Messa a disposizione del PI e degli uffici istruttori del report informatizzato di sintesi della situazione dei budget di progetto	Entro il 31/10	UGP e ITCS	==	Ottimizzazione servizi
Ottimizzazione degli spazi della Scuola	Garantire il supporto istruttorio alla Commissione Spazi nella revisione degli spazi della Scuola	CS del presidente della commissione (direttore)	UTL	==	Ottimizzazione servizi
Realizzazione Piano delle opere edilizie	Sviluppo per il 2016 di quanto previsto dal piano delle opere edilizie	Rispetto piano	UTL	Valore piano	Ottimizzazione servizi
Implementazione sistema della pianificazione strategica e del controllo di gestione	1) Messa a regime "area Pianificazione e controllo" 2) Rispetto delle scadenze	1) Avvio struttura e inserimento organico come da progetto entro 30/6 2) Dati completi entro	1) SG e APC 2) TUTTE	€ 60.000 su base annua	Ottimizzazione servizi

Nome obiettivo	Descrizione	Indicatore	Strutture coinvolte	Risorse economiche	Obiettivo strategico di riferimento
	definite per la trasmissione di dati/certificazione basi dati funzionali alla programmazione e strategica e finanziaria	scadenza =100%; dati completi entro 1 settimana = 80%; dati completi entro 15 gg = 60%; dati completi dopo 15 gg 0%			
Qualità delle proposte di delibera	1) Completezza delle delibere 2) rispetto delle scadenze	1) aderenza ai format e qualità dei contenuti (% su tot, valutazione proporzionale) 2) rispetto scadenze definite nelle riunioni (% su tot, valutazione proporzionale)	ARU, AREFP, ASRD, APC, STAFF	==	Ottimizzazione servizi
Presidio dei processi di competenza	Efficiacia del presidio dei processi (allegato)	1) rispetto scadenze (% su tot, valutazione proporzionale) 2) conformità normativa e a procedure (% su tot, valutazione proporzionale)	TUTTE	Budget autorizzatorio 2016	
Obiettivi definiti dal Programma per la Trasparenza	Rispetto delle tempistiche e dei contenuti informativi previsti	Si veda dettaglio programma trasparenza	TUTTE		

Nome obiettivo	Descrizione	Indicatore	Strutture coinvolte	Risorse economiche	Obiettivo strategico di riferimento
Obiettivi definiti dal PTPC	Si veda dettaglio Piano	Rispetto di quanto definito nel PTPC	TUTTE	Si veda dettaglio Piano	

Piano Integrato 2016-2018 – Sezione n.3 Analisi delle aree di rischio

**Piano triennale di prevenzione della corruzione della
Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati
2016-2018**

(ai sensi dell'art. 1, comma 5, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190)

1. Premessa

Il presente Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) della SISSA viene redatto in attuazione alla Legge 190/2012 e sulla base di quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), nonché tenendo conto di quanto previsto in merito al Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, approvato dal Consiglio dei Ministri n. 72 dell'8 marzo 2013, alle indicazioni fornite dalla CiVIT (ora ANAC), soprattutto per quanto riguarda quanto contenuto nella circolare 50/13 "Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-16" e nella Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 "Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione".

Il presente Piano triennale costituisce parte integrante del Piano Integrato 2016 – 2018 (Sezione n. 3), come previsto dalle "Linee Guida per la gestione del Ciclo della Performance delle Università statali italiane", adottate dall'ANVUR con delibera n. 103 del 20 luglio 2015.

Gli ambiti di applicazione di tale Piano riguardano tutte le attività dell'Ateneo (scientifiche, formative ed amministrative) secondo l'accezione più ampia del concetto di "corruzione" richiamato nel PNA, che comprende le varie situazioni in cui "nel corso dell'attività amministrativa si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati", nonché le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, "venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab esterno, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo".

Nel mese di maggio 2016 la Scuola prevede di adottare il Piano strategico che comporterà un aggiornamento anche del Piano Integrato 2016 – 2018 e di conseguenza eventualmente del PTPC.

2. Oggetto e finalità

Il presente documento, redatto in attuazione all'art.1 comma 5, lettera a), della Legge 6 novembre 2012, n.190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", ha lo scopo di dare attuazione locale alla strategia nazionale relativa alla prevenzione e lotta alla corruzione, attraverso la realizzazione di un'azione coordinata tra strategia nazionale e interna di ciascuna amministrazione.

Come anticipato nelle premesse, il termine "corruzione" va inteso in senso ampio del termine e comprende tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati e tutte le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni pubbliche.

Il Piano definisce, in coerenza con quanto previsto dal PNA, le azioni relative a:

- 1) il processo di adozione del piano triennale di prevenzione della corruzione
- 2) la gestione del rischio
- 3) la formazione in tema di anticorruzione
- 4) l'adozione del codice di comportamento
- 5) l'adozione delle altre iniziative previste dalla normativa

3. Responsabile della prevenzione della corruzione

Il Responsabile della prevenzione e corruzione per la SISSA, individuato ai sensi dell'art.1, comma 7 della Legge 190/2012, è il Segretario Generale, il quale predispone annualmente, per l'approvazione al Consiglio di amministrazione della SISSA, il Piano Triennale di prevenzione e corruzione da adottare entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il Piano Triennale di prevenzione e corruzione della SISSA, viene trasmesso, a cura del Responsabile della prevenzione e corruzione, al Dipartimento della funzione pubblica ed è pubblicato sul sito internet istituzionale della Scuola alla pagina "Amministrazione trasparente".

In particolare, spetta al Responsabile della prevenzione e corruzione definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, come previsto dall'art.1 commi 8 e 10 della L.190/2012.

Il Responsabile della prevenzione e corruzione provvede inoltre (art.1, comma 10 L.190/2012):

a) alla verifica dell'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;

b) all'effettiva rotazione degli incarichi nelle strutture preposte allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione, qualora possibile in relazione alla consistenza dell'organico e al livello di specializzazione necessari;

c) ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione previsti dall'art.1 comma 11 della L.190/2012.

Nello svolgimento della sua attività il responsabile della prevenzione e della corruzione si avvale dei referenti per la prevenzione, che sono individuati:

- 1) Nei responsabili di area dell'amministrazione centrale;
- 2) In una posizione organizzativa individuata all'interno degli incarichi conferiti ai sensi del vigente CCNL per il comparto università.

4. Il processo di adozione del piano triennale di prevenzione della corruzione

Il processo di adozione del PTPC si svolge in stretto coordinamento con l'adozione del Piano della performance (PP) 16-18 (all'interno del quale sono inseriti gli obiettivi previsti dal PTPC stesso) e con il piano triennale della formazione (PTF), nell'ambito del Piano Integrato 2016 – 2018.

In particolare, il processo di adozione prevede

- 1) Presentazione al Senato Accademico del 19/01/2016, che rappresenta tutti gli stakeholder principali della scuola (studenti, personale di ricerca, professori);
- 2) approvazione da parte del CDA, all'interno del quale, oltre alla rappresentanza della comunità SISSA – studenti compresi, è prevista la presenza di 2 componenti esterni, in grado di portare un contributo dal "territorio";
- 3) diffusione del piano alle componenti interne e sua diffusione, anche tramite strumenti telematici, agli stakeholder esterni;
- 4) avvio del processo di raccolta di feedback dall'esterno, in occasione della giornata della trasparenza, finalizzati all'implementazione di nuove azioni mirate.

L'adozione è prevista nei termini di legge. La giornata della trasparenza è solitamente calendarizzata in coincidenza con l'avvio dell'anno accademico, indicativamente nel mese di novembre.

Nell'ottica di realizzare in maniera sostanziale l'interesse pubblico alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza il Piano trova applicazione concreta nell'ambito della Sezione del Piano Integrato dedicato alla Performance laddove gli obiettivi in merito all'attuazione delle misure di prevenzione sono direttamente collegati agli obiettivi individuali e di struttura in capo ai responsabili delle unità organizzative.

5. Analisi del contesto

1) Contesto esterno

Il contesto di riferimento nel quale opera la Scuola è rappresentato dalla Regione Friuli Venezia Giulia, dal MIUR e dall'Unione Europea. Fatte salve le risorse acquisite dalla SISSA sulla base del Fondo di Finanziamento Ordinario, tutti i finanziamenti necessari al buon funzionamento della Scuola le sono attribuiti sulla base di bandi di natura competitiva sia a livello nazionale che internazionale.

Per quanto concerne gli stakeholders, va ricordato il territorio locale in qualità di comunità produttiva e culturale, rispetto al quale non si ravvedono zone di rischio in quanto non sussistono interessi economici della Scuola, poiché la mission stessa della SISSA non può che concretizzarsi in mere attività di carattere culturale e di divulgazione scientifica o comunque di supporto scientifico progettuale.

2) Contesto interno

La SISSA, Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati, è istituto di ricerca e istruzione superiore ad ordinamento speciale dotato di autonomia didattica, scientifica, amministrativa e disciplinare, con sede a Trieste, nel campus di via Bonomea 265.

La Scuola ha lo scopo di promuovere lo sviluppo della scienza e la preparazione dei giovani alla ricerca avanzata, pura e applicata, e all'insegnamento universitario superiore. Il suo mandato istituzionale, previsto dal DPR 6.3.1978 n. 102 e dallo Statuto pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale in data 13.02.2012, è infatti la ricerca scientifica e l'alta formazione alla ricerca attraverso corsi finalizzati al conseguimento del titolo Philosophiae Doctor (PhD), equiparato al titolo di Dottorato di Ricerca di cui al decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382.

La SISSA promuove e attua le proprie attività di ricerca in diverse aree della fisica, della matematica e delle neuroscienze, sia in ambito teorico che sperimentale, con riguardo sia alla ricerca di base che a quella applicata.

Per perseguire i propri fini, la Scuola istituisce specifici curricula formativi e attiva collaborazioni con altri enti, anche attraverso convenzioni e mediante la costituzione di consorzi, fondazioni, associazioni, società o altre strutture associative di diritto privato; si avvale della collaborazione di enti pubblici e privati, italiani e stranieri, mediante contratti, accordi e convenzioni.

La mappatura dei processi, come descritta dall'allegato n.1, dà evidenza del sistema di complessità e del sistema di responsabilità che caratterizza il contesto interno attraverso un'analisi schematica delle attività svolte all'interno della SISSA. Ci si propone di provvedere entro il 2017 all'individuazione e/o alla revisione dell'individuazione dei processi che possano essere esposti a rischio corruttivo sia per quanto concerne le aree cosiddette generali, sia per quanto riguarda le aree di rischio specifiche, ai sensi della determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 (Aggiornamento 2015 al PNA).

Ulteriori informazioni riguardanti l'attività della Scuola, gli obiettivi strategici e l'organizzazione, sono reperibili sul sito internet istituzionale della SISSA alla pagina "Amministrazione trasparente" <http://www.adm.sissa.it/trasparenza/indice>.

6. Valutazione e trattamento del rischio

L'individuazione delle aree di rischio si basa su quanto previsto dal PNA; per l'anno 2016 le aree di rischio individuate saranno quelle previste come obbligatorie. Nel corso dello sviluppo del piano triennale, in coerenza con la mappatura dei processi in corso e con la valutazione del rischio ad essi connessi, secondo la metodologia prevista dal PNA stesso, si provvederà ad integrare, ove si evidenzino aree di rischio significative ulteriori a quelle già inserite nel PTPC, ad integrarle a decorrere dal primo aggiornamento utile del piano stesso.

Di seguito, per le principali fasi dei processi delle aree di rischio, vengono evidenziati gli attori coinvolti e il grado di rischio delle singole attività.

La colonna "Attori coinvolti" ricomprende la struttura che presiede l'attività indicata e gli eventuali altri attori coinvolti nel processo decisionale.

Processo	Fase	Rischio	Attori coinvolti
Acquisti	Specificazione fabbisogno	Basso / Medio	Titolari di fondi / budget
	Individuazione fornitore	Alto	RUP, uffici o organi istruttori come definiti dalla legge e dai regolamenti SISSA
	Contratto	Medio/alto (a seconda delle procedure utilizzate nella fase di individuazione)	Titolare all'assunzione di impegni verso l'esterno, così come definiti dalla legge e dai regolamenti interni
	Liquidazione prestazione (certificazione corretta esecuzione)	Medio / alto	Titolare dei fondi o del budget
	Esecuzione pagamento	Basso	Uffici contabili competenti
Selezione del personale	Definizione profilo / requisiti	Basso / medio	Struttura richiedente
	Predisposizione avviso	Basso	Struttura competente come individuata dagli atti organizzativi o regolamentari interni
	Selezione	Medio / Alto	Commissione
	Approvazione atti	Basso	Struttura competente come individuata dagli atti organizzativi o

			regolamentari interni
Rilascio certificazioni / titoli	Certificazioni in itinere	Alto	Docente / Struttura competente come individuata dagli atti organizzativi o regolamentari interni
	Alimentazione base dati	Medio / alto	Struttura competente come individuata dagli atti organizzativi o regolamentari interni
	Rilascio certificazione finale / titolo	Alto	Struttura competente come individuata dagli atti organizzativi o regolamentari interni

Le aree e le sotto-aree sono riportate nell'allegato n. 2 "Aree e sottoaree di rischio".

Si prevede, in occasione del prossimo aggiornamento del Piano Strategico, l'aggiornamento delle aree di rischio, valutando l'aggiunta accanto a quelle obbligatorie, delle aree di rischio specifiche quali la didattica (test di ammissione, valutazione studenti) area ricerca (concorsi, gestione fondi di ricerca), interventi assistenziali, sovvenzioni a favore di studenti.

Il grado di rischio della tabella di cui sopra si intende del grado più basso tra quelli indicati in tabella qualora:

- 1) la fase sia presidiata da un organo collegiale;
- 2) quando le fasi a valle sono presidiate da attori diversi e non legati da vincolo gerarchico diretto.

L'attuazione graduale delle disposizioni del Piano ha anche l'obiettivo di abbassare il grado di rischio rispetto a quanto risulta dalla fotografia sopra riportata.

Sebbene il grado di rischio di alcune delle attività sopra indicate presenti delle criticità in materia di prevenzione della corruzione, va evidenziato come per alcuni settori, quali ad esempio l'affidamento lavori, servizi e forniture (incluse le acquisizioni in economia) e alle procedure concorsuali e selettive, la SISSA operi nell'ambito di una normativa specifica che prevede a monte una serie di adempimenti per garantire la trasparenza e la correttezza delle procedure; è in questa sede che va rilevata l'adozione di modelli/accorgimenti organizzativi adottati in tema di trasparenza amministrativa, di potenziamento e controllo del comportamento dei dipendenti addetti e di eliminazione di conflitti di interesse, soprattutto con riferimento alle acquisizioni, alle procedure concorsuali (es. nomina commissioni), agli incarichi di insegnamento a contratto (sia a titolo oneroso che gratuito).

Per quanto concerne il trattamento del rischio, le azioni collegate ad ogni area o iniziativa sono riportate nell'allegato n. 3 "Tabella piano 16-18". L'ordine di priorità dell'intervento è collegato al grado di rischio determinato dai criteri di cui sopra.

7. Formazione, controllo e prevenzione del rischio

I dipendenti che direttamente o indirettamente svolgono un'attività indicata nel paragrafo 6 come a rischio di corruzione, dovranno partecipare a un programma formativo.

A tal fine il Responsabile della prevenzione della corruzione individua, su proposta dei Responsabili delle Strutture, del Direttore o dei Coordinatori di Area, il personale, sia tecnico amministrativo sia docente, che ha l'obbligo di partecipare ai programmi di formazione negli specifici settori esposti a rischio. Tale programma di formazione dovrà comprendere un approfondimento delle norme penali in materia di reati contro la pubblica amministrazione ed in particolare i contenuti della Legge 190/2012.

Tali percorsi formativi, che dovranno essere idonei a sviluppare una cultura dell'etica e della legalità, potranno essere realizzati sia da personale interno della SISSA che di altri Atenei, nonché avvalendosi della collaborazione con la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, come previsto dall'art.1, comma 11 della L.190/2012.

In particolare nel Piano Triennale della Formazione 2015-2017, la Scuola ha esplicitamente previsto l'apposita sezione dedicata alla Prevenzione alla corruzione con percorsi generici dedicati a tutti i dipendenti ma anche più specifici indirizzati ai soggetti più a rischio.

Il Responsabile della prevenzione e della corruzione, al fine di prevenire e controllare il rischio derivante da possibili atti di corruzione, in qualsiasi momento può:

- richiedere, anche su segnalazione del responsabile di ciascun Settore/Servizio, ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale, di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono all'adozione del provvedimento;
- chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possano integrare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità;
- effettuare, tramite l'ausilio di soggetti interni competenti per settore, ispezioni e verifiche presso ciascun ufficio della SISSA al fine di procedere al controllo del rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità dei procedimenti in corso o già conclusi.

8. Codice di comportamento

In accordo con la normativa vigente, SISSA ha emanato il Codice di Comportamento. In particolare il Codice:

- 1) E' stato adottato, con DD n. 612 dd 18/12/2014 (vedi allegato n. 3).
- 2) E' stato approvato, sempre ai fini dell'avvio del processo di condivisione, dal Senato Accademico del 2/12/2014 e dal Consiglio di amministrazione del 12/12/14. Già nel corso del 2014 sono state avviate le seguenti iniziative:
 - 1) Comunicazione e diffusione del codice a tutta la comunità SISSA.
 - 2) Modifica delle procedure e documentazioni di assunzione al fine di informare tutti i nuovi assunti interessati di quanto previsto dal codice.
 - 3) Modifica delle procedure e documentazioni di affidamento delle forniture di beni e servizi al fine di informare tutti gli interessati di quanto previsto dal codice.

Nel corso del 2015 è stata svolta un'attività di divulgazione del codice di comportamento attraverso i mezzi di comunicazione interni e un'attività di monitoraggio attraverso il confronto con i Responsabili di struttura per verificare eventuali criticità e raccogliere eventuali segnalazioni. Ad un anno dall'emanazione del codice di condotta della SISSA, presente sul sito anche in versione inglese, preso atto che non si sono verificate segnalazioni di violazioni dello stesso, il monitoraggio ha confermato che i lavoratori dimostrano di essere a conoscenza dell'utilizzo dell'indirizzo mail codicedicomportamento@sisso.it per la segnalazione di doni di modico valore. Si è provveduto a sottolineare, in sede di monitoraggio alla presenza dei Responsabili degli

Uffici, la necessità di ricordare sempre al personale sia tecnico amministrativo che docente di richiedere l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni. Inoltre si è rammentato che spetta alla SISSA procedere, a seconda dei casi, con provvedimenti disciplinari a partire dal rimprovero scritto.

Nel corso del 2016 verranno avviate delle iniziative relative a:

- 1) Monitoraggio dell'applicazione del codice su aspetti puntuali definiti dal cda.

9. L'adozione delle altre iniziative previste dalla normativa

La seguente sezione riprende le azioni che verranno programmate nell'arco di tempo di riferimento del piano, relativamente alle iniziative previste dal PNA

Iniziativa	Azioni
Indicazioni dei criteri di rotazione del personale	Si veda apposita sezione
Indicazioni delle disposizioni in merito all'arbitrato	Eventuale revisione della procedura arbitrale
Elaborazione della proposta di decreto per disciplinare gli incarichi e le attività non consentite	(nota: regolamenti già attivi) Monitoraggio applicazione/rispetto regolamenti
Definizione delle modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro	1) Messa a regime procedura 2016 2) Monitoraggio
Elaborazione di direttive per effettuare controlli sui procedimenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione degli uffici	1) Messa a regime procedura 2016 2) Monitoraggio
Adozione di misure per la tutela del whistleblower	1) Elaborazione di proposte di misure da parte del gruppo di lavoro entro il 31/12/16 2) Approvazione e messa a regime procedura 2017
Predisposizione di protocolli di legalità per gli affidamenti	1) Elaborazione di una procedura di verifica da parte del gruppo di lavoro entro il 31/12/16 2) Approvazione e messa a regime procedura 2017
Realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti	1) Istituzione di un gruppo di lavoro ad hoc 2) Elaborazione di una procedura di verifica entro il 31/12/17 3) Approvazione e messa a regime procedura 2018
Realizzazione di un sistema di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti e indicazioni di ulteriori	1) Emanazione regolamento spese in economia e RAFC 2016 2) Istituzione di un gruppo di lavoro ad hoc 3) Elaborazione di una procedura di verifica entro il 31/12/17

iniziative nell'ambito dei contratti pubblici	4) Approvazione e messa a regime procedura 2018
Indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché di attribuzione di vantaggi economici di qualsiasi genere	Si veda quanto già evidenziato nell'apposita sezione
Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale	Si veda quanto già evidenziato nell'apposita sezione
Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive e organizzative del sistema di monitoraggio sull'attuazione del PTCP	Avvio e conclusione lavori di una commissione esterna di audit sui processi a maggior rischio

Le azioni collegate alle iniziative in tabella e la loro programmazione nel corso del triennio sono riportate nell'allegato n. 3 "Tabella piano 16-18".

10. Obblighi informativi

I Responsabili delle strutture coinvolte nelle attività di cui paragrafo 6 dovranno informare per iscritto il Responsabile della prevenzione della corruzione dei procedimenti amministrativi istruiti e dei provvedimenti finali adottati, con l'indicazione del Responsabile di ciascun procedimento, dei destinatari e dei tempi di effettiva conclusione dei procedimenti, ove queste informazioni non siano già presenti nell'archivio istituzionale dei provvedimenti, denominato Titulus.

L'informativa di cui al precedente paragrafo riguarda tutti i procedimenti di cui il Segretario generale, quale Responsabile della prevenzione della corruzione, non sia già a diretta conoscenza, e dovrà essere trasmessa annualmente entro il 30 novembre, in coerenza con il termine per la presentazione della relazione sui risultati dell'attività svolta di cui al successivo punto 10.

Tale informativa, attraverso la verifica a campione, ha la finalità di:

- verificare la legittimità degli atti adottati;
- monitorare il rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti;
- monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dipendenti dell'amministrazione.

Sussiste in ogni caso la possibilità, da parte del Responsabile delle Prevenzione della Corruzione, di chiedere in ogni momento, procedendo anche a ispezioni e verifiche presso le strutture della SISSA, tramite l'ausilio di funzionari interni competenti per settore o di una apposita struttura composta da personale esterno, ai responsabili dei Settori/Servizi, informazioni circa i termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di propria competenza.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione può tenere conto di segnalazioni non anonime provenienti da eventuali portatori di interesse, sufficientemente circostanziate, che evidenzino situazioni di anomalia e configurino la possibilità di un rischio probabile di corruzione. Tali segnalazioni dovranno essere

effettuate tramite PEC (posta elettronica certificata) o attraverso un indirizzo di posta elettronica istituzionale della SISSA.

11. Obblighi di trasparenza

Al fine di ottemperare agli obblighi di trasparenza, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione della SISSA è pubblicato sul sito internet istituzionale della Scuola alla pagina "*Amministrazione trasparente*". Sulla medesima pagina verrà pubblicata ogni altra informazione prevista dalla Legge 190/2012.

12. Rotazione degli incarichi

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, in accordo con il Direttore della SISSA e con i Responsabili delle Strutture/Aree, può prevedere la rotazione, anche solo sulle diverse fasi di singoli processi, ove possibile in relazione alla consistenza dell'organico e alla specializzazione richiesta, dei dipendenti coinvolti nell'istruttoria o nel rilascio dei provvedimenti di cui alle attività del paragrafo 6 punto.

Ove la rotazione non sia possibile, per le motivazioni di cui sopra, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione è tenuto alla verifica a campione, anche avvalendosi di personale e/o strutture e/o organismi esterni competenti in materia, di almeno il 5% delle pratiche (potendo optare, nella quantificazione del 5%, tra il valore economico o tra il numero di pratiche).

13. Relazione dell'attività svolta

Il Responsabile delle Prevenzione della Corruzione entro la scadenza definita dall'ANAC sottopone ogni anno al Consiglio di Amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica sul sito internet istituzionale della Scuola alla pagina "*Amministrazione trasparente*".

14. Pianificazione triennale

Per il perseguimento delle finalità previste dal presente Piano, la Scuola, per il periodo 2016-2018, si impegna alla realizzazione delle azioni riportate nell'allegato n. 3 "Tabella piano 16-18", distinte per anno e per finalità; accanto alle azioni sono riportati eventuali costi diretti.

15. Relazione 2015

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure è riportato nella relazione annuale disponibile alla pagina <http://www.adm.sissa.it/trasparenza/corruzione>

Piano Integrato 2016-2018 – Sezione n. 4 Comunicazione e Trasparenza

**Programma triennale per la trasparenza e l'integrità
della Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati
2016-2018**

La struttura operativa su cui si basa la ricerca scientifica della SISSA è analoga a quella di molti Istituti dei paesi anglosassoni. Essa è basata su un numero basso di docenti/scienziati strutturati ciascuno dei quali è un Principal Investigator (PI), ovvero svolge in autonomia la propria attività di ricerca, ben distinta dagli altri PI, con collaboratori ai quali sono di norma assegnate posizioni temporanee e studenti di PhD. L'attività di ricerca dei singoli per anni coordinata all'interno dei settori scientifici, è confluita in tre aree di maggior dimensione (Fisica, Matematica e Neuroscienze).

Le aree sono responsabili anche per l'organizzazione dei corsi di PhD, ciascuno dei quali è provvisto di un collegio dei docenti e di un coordinatore. La nostra attività è caratterizzata da un numero limitato di allievi selezionati e da un peso prevalente dell'attività di ricerca rispetto all'attività d'insegnamento.

L'apertura (chiusura) di un'area scientifica o di un corso di PhD, la politica del reclutamento di personale docente e tecnico amministrativo, le relazioni con altri enti di ricerca o università italiane o straniere, l'organizzazione interna e le direttive strategiche sono decise e attuate dagli organi della Scuola, ovvero il Direttore, il Senato Accademico, il Consiglio di Amministrazione e il Consiglio della Scuola. Questi organi sono affiancati da un limitato numero di Commissioni o Comitati, previsti dalla legge, o istituiti dalla SISSA per rendere più efficace l'opera degli organi istituzionali.

Dal punto di vista organizzativo, oltre a quanto si evince dall'organigramma, 11 uffici organizzati in tre aree, che rispondono al Segretario Generale, più 2 uffici di staff in capo al Segretario Generale; tre strutture ILAS (Laboratorio Interdisciplinare per le Scienze Naturali ed Umanistiche), ITCS (Information Technology and Computing Services) e il Servizio Prevenzione e Protezione – che rispondono alla Direzione), occorre sottolineare la particolare organizzazione dell'ambito della ricerca, dove le tre aree godono di una relativa autonomia di gestione, inferiore a quella di un dipartimento universitario in quanto non dotate di autonomia di bilancio ma di sola autonomia di spesa (centri di responsabilità), e sono supportati operativamente da personale TA che afferisce all'amministrazione (personale amministrativo) o all'area stessa (personale di laboratorio). Ulteriori informazioni sull'organizzazione e le funzioni dell'amministrazione sono reperibili al link <http://www.adm.sissa.it/trasparenza/organizzazione>

Il Piano è redatto in continuità con la programmazione del piano precedente.

1. Procedimento di elaborazione e adozione del programma

Il programma triennale della SISSA viene realizzato sulla base della concezione di trasparenza introdotta all'articolo 11 del Dlgs. 150/2009 e secondo le linee guida della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (Delibera CIVIT n. 105/2010).

Ai sensi del d.lgs. 150/2009 la trasparenza, sulla base del paradigma della libertà di informazione dell'open government, presuppone l'accessibilità totale da parte di tutta la collettività alle informazioni di pubblico interesse. La trasparenza assume in questo contesto una connotazione differente, più estesa, rispetto alla legge 241/1990, dove la nozione è circoscritta al diritto di accesso e alla titolarità di un interesse.

Gli obiettivi del programma garantiscono:

un appropriato livello di trasparenza finalizzato a dare adeguata comprensione dell'attività dell'Ateneo alla società civile e alla creazione di una relazione diretta tra Ente e cittadini.

la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità dell'informazione attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale di dati, informazioni e notizie riguardanti l'Ateneo.

l'uso di forme di comunicazione rispettose del diritto alla replica e della tutela della privacy

Il programma, in modo coordinato con il Piano Triennale della Performance 16-18 e con il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, è stato elaborato e adottato come di seguito:

- 1) Analisi del monitoraggio al 31/12/2015 e monitoraggi intermedi effettuati dal responsabile della trasparenza con il supporto del referente per la Trasparenza e l'Anticorruzione;
- 2) Individuazione delle criticità in merito alla produzione dei dati da pubblicare e analisi delle possibilità di automazione del flusso di dati dal sistema informatico U-gov, alla pagina web dedicata all' "Amministrazione Trasparente";
- 3) Presentazione della struttura del nuovo Piano integrato basato sul ciclo della Performance, che integra Piano della Performance, Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e programma per la trasparenza, al Senato del 19/01/2016, che rappresenta tutti gli stakeholder principali della scuola (studenti, personale di ricerca, professori);
- 4) Approvazione del Piano da parte del Consiglio di Amministrazione in data 02/02/16
- 5) Presentazione e confronto con il Nucleo di Valutazione, che svolge funzioni di OIV
- 6) Invio programma ai responsabili di ufficio, al fine di condividerne obiettivi e contenuti

Successivamente all'approvazione, il Programma sarà presentato anche al consiglio della Scuola e diffuso a tutta la comunità SISSA, oltre che reso disponibile anche agli stakeholder esterni, in particolare nel corso della giornata della Trasparenza.

Il Programma della trasparenza è stato elaborato ed approvato in modo coordinato con il Piano della Performance 16-18 (all'interno del quale sono riportati, tra gli obiettivi, quelli previsti dal PTPC e dal Programma) e con il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e del programma (di cui costituisce sezione) nell'ambito del Piano integrato della Performance.

2. Iniziative di comunicazione della trasparenza

Oltre a quelle già previste per quanto riguarda la comunità SISSA, la SISSA darà adeguata comunicazione del programma:

- 1) In occasione della giornata della Trasparenza, in occasione del Welcome Day (novembre 2016)
- 2) In occasione dell'approvazione del Piano strategico a maggio 2016, il programma sarà integrato e rivisto in coerenza con il Piano strategico e inviato a tutte le componenti della Scuola.

3. Processo di attuazione del programma

Il programma triennale, finalizzato al perseguimento degli obiettivi delineati al punto 2, prevede in particolare le attività connesse al miglioramento della qualità del dato pubblicato relativamente ad alcune voci previste dal d.lgs 33/12.

Inoltre l'allegato n. 4 definisce i ruoli organizzativi responsabili della produzione/pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati.

Al fine di ottimizzare i processi di aggiornamento e produzione dei dati e delle informazioni, nel corso del 2015, secondo quanto stabilito dal decreto di costituzione, il Responsabile della trasparenza coadiuvato dal referente per la trasparenza hanno elaborato uno scadenziario contenente scadenze e indicazioni più specifiche rispetto al passato, che tengono conto della possibilità di ottimizzare, per quanto attualmente possibile, l'utilizzo dei mezzi informatici a disposizione, allo scopo di assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi (vedi Allegato n. 4)

Il programma per la trasparenza è stato elaborato all'interno del Piano integrato, che nel corso del 2016 sarà implementato e affinato nel dettaglio.

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La presente sezione riporta in sintesi i dati del processo di valutazione 2015 (relativo alle performance individuali 2014), così come sintetizzata nella “relazione sulla performance” e certificata dalla “relazione sul funzionamento del sistema di valutazione” da parte del Nucleo di Valutazione.

A completamento si fa presente che:

- 1) Tutte le categorie, in applicazione del vigente Contratto Integrativo Locale, sono soggette a valutazione della performance, secondo strumenti e processo definiti nell'accordo stesso (si veda per dettagli la pagina [Accordo di Contratto Integrativo di Ateneo per l'applicazione del CCNL Università 2011-2013](#))
- 2) La valutazione prevede una parte dedicata al raggiungimento degli obiettivi e una parte relativa ai comportamenti organizzativi richiesti dal ruolo
- 3) L'erogazione dell'accessorio legato alla valutazione della performance (al netto dello straordinario e delle poste vincolate contrattualmente) corrisponde, per il biennio 2014-15, al 52,4% del totale del fondo.
- 4) L'accordo economico relativo all'anno 2015 è stato già chiuso nell'anno di competenza.

Definizione di obiettivi, indicatori e targets

Per ciascuna unità di personale, distinto nelle categorie: capo struttura, capo progetto, capo progetto EP, addetto, sono stati assegnati obiettivi, in parte tramite colloquio con il valutatore diretto, in parte formalizzandoli in una scheda che è stata controfirmata dal personale.

Misurazione e valutazione della performance individuale

Si è inoltre proceduto, secondo la tempistica concordata con le OOSS, alla misurazione e valutazione della performance individuale, secondo una scala che va da 0 a 10, considerando due dimensioni: la prestazione individuale e il contributo personale al raggiungimento degli obiettivi di struttura.

Per il complesso delle 18 strutture considerate a questo fine, la media dei punteggi individuali è risultata pari a 9,3 per gli addetti e 9,5 per i responsabili, con un campo di variazione delle medie riferite alle singole strutture compreso fra 8,2 e 9,8 (si segnala che non si sono ancora concluse le procedure di ricorso)

9.2.3. Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

La metodologia è stata condivisa con le organizzazioni sindacali, sottoscritta in sede di contratto integrativo di lavoro e descritta nel documento “Il sistema di misurazione e valutazione della performance della Sissa”. Essa ha innovato quella adottata in precedenza e l'anno 2012 di prima applicazione è stato considerato come sperimentale. Sulla base dei risultati ottenuti è stato avviato un percorso di specificazione degli obiettivi di struttura e, dal punto di vista del piano dell'incentivazione, una maggiore corresponsabilità dei capi ufficio nel raggiungimento dei risultati di struttura.

Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

Nel corso del 2015, con riferimento all'anno 2014, l'Amministrazione ha provveduto alla verifica della performance organizzativa secondo due modalità:

- la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura (sulla base dei target definiti all'inizio del periodo di riferimento per ogni singolo obiettivo assegnato alla struttura e dei risultati effettivamente raggiunti, il Segretario Generale, sentito il Direttore, individua, attraverso un indicatore sintetico - espresso in % - il grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura).

- la valutazione della performance individuale (la misurazione è avvenuta sulla base del grado di raggiungimento - secondo i target specificati - degli obiettivi cui faceva riferimento la persona, oltre che della valutazione dei comportamenti organizzativi effettuata da parte del valutatore).

Maggiori dettagli quantitativi sono ritraibili dalla pagina amministrazione trasparente, sezione "performance – dati relativi ai premi", che qui si riportano per comodità.

Premi dirigenti di II fascia e assimilabili	
Premi collegati a performance	
<i>Retribuzione risultato Segretario Generale</i>	16.784,76

Premi non dirigenti	
Premi collegati a performance	
<i>Retribuzione risultato EP</i>	5.460,73
<i>Retribuzione risultato BCD</i>	9.686,76
<i>Produttività collettiva</i>	79.236,73
<i>Indennità responsabile progetto</i>	11.544,41
	105.928,63
Premi collegati a responsabilità	
<i>Retribuzione posizione EP</i>	26.328,25
<i>Indennità responsabilità BCD</i>	19.296,43
<i>Indennità maneggio valori</i>	939,68
	46.564,36
Altre indennità accessorie	
<i>Indennità accessoria mensile</i>	25.785,04
<i>Indennità lavoro disagiato</i>	1.718,71
	27.503,75
Totale non dirigenti	179.996,74

		Importo lordo performance	Numero dipendenti	Importo lordo responsabilità	Numero dipendenti	Importo lordo altre indennità	Numero dipendenti
Dirigenti di II fascia e assimilabili	> € 3.000,00	16.784,76	1				
Non dirigenti	< € 1.000,00	56.511,29	70	4.675,89	7	27.503,75	95
	< € 2.000,00	34.488,86	21	11.235,65	6		
	< € 3.000,00	11.047,18	5	4.324,57	2		
	> € 3.000,00	3.881,30	1	26.328,25	5		
Totale non dirigenti	179.996,74	105.928,63	97	46.564,36	20	27.503,75	95